



## PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PEKERJA PERKEBUNAN KELAPA SAWIT

MUHAMMAD HILMAN FIKRI<sup>1</sup>  
ABDUL MALIK<sup>1</sup>  
NOVITA ADRIANI DONGORAN<sup>1</sup>

Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah<sup>1</sup>  
Jalan Garu II No.93

e-mail : [hilmanfikri@umnaw.ac.id](mailto:hilmanfikri@umnaw.ac.id)

### ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penyebab kenaikan upah dan mengetahui dampak kenaikan upah terhadap diri pekerja termasuk tanggungan.. Hal ini tidak terlepas dari perkembangan sektor pertanian merupakan bagian integral dari pembangunan nasional dimana perkembangan pertanian memiliki makna sektoral dalam meletakkan dasar yang kokoh bagi perekonomian bangsa. Untuk mempertahankan serta meningkatkan perkembangan sektor pertanian tentunya tidak terlepas dari peranan perkembangan subsektor perkebunan. Salah satu komoditi perkebunan terpenting dalam perekonomian Indonesia adalah kelapa sawit. Dengan melihat kepada Kompensasi sangat penting bagi pegawai, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga menjadi suatu gambaran status sosial seorang pegawai. Dalam penelitian ini akan dipaparkan tentang masalah-masalah yang timbul dalam kompensasi.*

**Kata Kunci:** Kompensasi, Perekonomian, Perkebunan

### ABSTRACT

*This study aims to determine the causes of wage increases and determine the impact of wage increases on workers including dependents. This is inseparable from the development of the agricultural sector is an integral part of national development where the development of agriculture has a sectoral meaning in laying a solid foundation for the nation's economy. To maintain and enhance the development of the agricultural sector is certainly inseparable from the role of the development of the plantation subsector. One of the most important plantation commodities in the Indonesian economy is oil palm. By looking at compensation is very important for employees, this is because compensation is a source of income for themselves and their families. Compensation also becomes an illustration of an employee's social status. In this study, it will be explained about the problems that arise in compensation.*

**Keywords:** Compensation, Economy, Plantation

### 1. PENDAHULUAN

Perkembangan sektor pertanian merupakan bagian integral dari pembangunan nasional dimana perkembangan pertanian memiliki

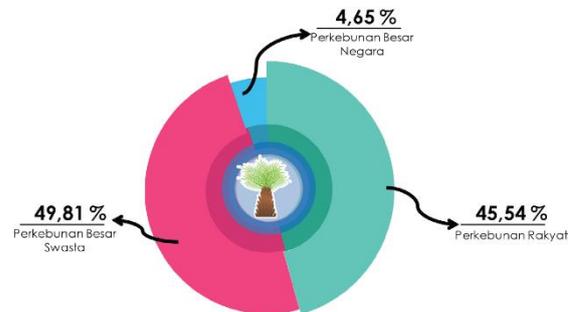
makna sektoral dalam meletakkan dasar yang kokoh bagi perekonomian bangsa. Untuk mempertahankan serta meningkatkan perkembangan sektor pertanian tentunya tidak terlepas dari peranan perkembangan subsektor



perkebunan. Salah satu komoditi perkebunan terpenting dalam perekonomian Indonesia adalah kelapa sawit. Sebagai produk utama perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu komoditas strategis sebagai penghasil devisa utama negara dari sektor non migas. Usaha peningkatan produksi perkebunan kelapa sawit di arahkan agar benar- benar dapat berfungsi sebagai penghasil devisa, meningkatkan kesempatan kerja dan peningkatan pendapatan serta taraf hidup petani (Nainggolan, 2012). Dalam hal ini salah satu propinsi di Indonesia yang mengedapankan industri perkebunan kelapa sawit adalah propinsi Sumatera utara.

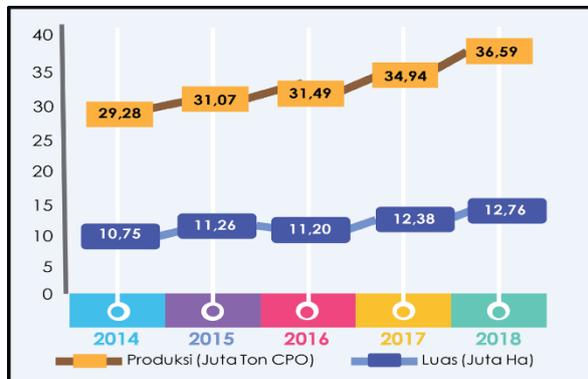
Secara struktural, perekonomian Sumatera Utara masih ditopang oleh agroindustri kelapa sawit dengan pangsa produksi 56,1% terhadap total seluruh industri Sumatera Utara. Sektor ini juga menyerap 26,6% terhadap total seluruh pekerja industri Sumatera Utara. Ekspor juga masih didominasi oleh CPO dengan pangsa 30,44% dari nilai ekspor pada triwulan I 2018 (wartaekonomi, 29 Juni 2018).

Tercatat luas perkebunan kelapa sawit di Sumatera Utara mencapai 1.256.808 ha, dimana seluas 505.882,84 ha atau sekitar 40% dikelola oleh perusahaan perkebunan swasta, sekitar 26% atau setara 321,663,85 ha dikelola perusahaan perkebunan negara dan sebanyak 34% setara 429.261,31 ha merupakan perkebunan sawit rakyat (InfoSawit, 13 Februari 2020).



Gambar 1: grafik Luas Areal Perkebunan Kelapa Sawit Indonesia menurut status pengusahaan, 2018 (sumber: BPS 2018)

Pentingnya peranan perkebunan kelapa sawit dalam perekonomian nasional khususnya bagi pengembangan wilayah di Provinsi Sumatera Utara seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, permasalahan pengelolaan perkebunan kelapa sawit menjadi sangat penting dicarikan solusinya. Dengan pengelolaan yang tepat, komoditas kelapa sawit memegang peranan sangat penting dalam pembangunan perekonomian nasional terutama sebagai sumber pendapatan non migas nasional, sebagai sumber kesempatan kerja bagi jutaan penduduk pedesaan dan sebagai sumber energi. Perhatian utama perkebunan kelapa sawit adalah daya saing dan kesejahteraan pelaku usaha. (Dina Meria Sinaga, Mulyo Hendaro, 2012).



Gambar 2: grafik perkembangan luas areal dan produksi perkebunan kelapa sawit Indonesia, 2014-2018 (Sumber: BPS 2018)

Peningkatan hasil produksi tidak terlepas dari bantuan karyawan yang selalu memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan. Peningkatan kesejahteraan dalam memacu kinerja yang lebih baik terus dilakukan oleh perusahaan. Kompensasi merupakan balas jasa yang di berikan oleh organisasi/perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat *financial* maupun *non financial*, pada periode yang tetap. Kompensasi sangat berpengaruh bagi perusahaan maupun bagi karyawan perusahaan termasuk pada PTPN 2 PKS Pagar Merbau. Kompensasi/Upah bermanfaat bagi perkembangan karyawan dan bagi perusahaan, keuntungannya para karyawan akan bekerja lebih giat lagi. Besarnya kompensasi yang diberikan ditentukan oleh harga/nilai pekerjaan, Sistem kompensasi yang diterapkan, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi.

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat memberikan manfaat jangka panjang

dan pendek perusahaan karena kompensasi berfungsi dan bertujuan untuk ikatan kerjasama perusahaan dengan karyawan (Ardana dkk., 2012).

Pentingnya peranan perkebunan kelapa sawit dalam perekonomian nasional khususnya bagi pengembangan wilayah di Provinsi Sumatera Utara seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, permasalahan pengelolaan perkebunan kelapa sawit menjadi sangat penting dicarikan solusinya.

Kompensasi sangat penting bagi pegawai, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga menjadi suatu gambaran status sosial seorang pegawai. Dalam penelitian ini akan dipaparkan tentang masalah-masalah yang timbul dalam kompensasi.

## 2. METODE

Penelitian dilakukan pada PTPN II PKS Pagar Merbau Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Dengan menggunakan observasi melalui internet dan buku-buku, yang dapat memberikan fakta secara aktual dan kontekstual. Dan yang diperoleh hanya berlaku bagi tempat, waktu, dan kondisi penelitian. Dalam melakukan penelitian ini, penulis memakai metode observasi dengan membaca, mencatat serta melihat keadaan secara langsung maupun dari pemberitaan media elektronik selain itu penulis juga mendapatkan informasi ini melalui internet.



### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam perusahaan, karyawan merupakan bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan. Setiap karyawan tentunya memiliki banyak perbedaan dalam keahlian, kemampuan, kebutuhan dan jenis kelamin. Salah satu bentuk achievement / penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja dari karyawan adalah kompensasi. Dengan diberikannya penghargaan dan pengakuan, karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya sebagai timbal balik atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan juga untuk mempertahankan dan memelihara semangat kerja serta motivasi para pegawai. (Alvi Nugraha dan Sri Surjani Tjahjawati 2017).

Tenaga kerja jika kita kaitkan dengan peranan dan pendapatannya dapat digolongkan atas pengusaha dan karyawan atau manajer dan buruh. Pengusaha adalah setiap tenaga kerja yang memperoleh pendapatannya berupa laba (profit) atau dividen dari modal yang di investasikannya. Pendapatan ini besarnya tidak menentu tergantung dari laba perusahaannya bahkan tidak berfungsi dan berperan sebagai pemilik perusahaan dengan modal yang di investasikannya itu.

Pada dasarnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat memberikan manfaat jangka panjang dan pendek perusahaan karena kompensasi berfungsi dan bertujuan untuk ikatan kerjasama perusahaan dengan karyawan (Ardana, dkk, 2012). Kompensasi dapat menyediakan peluang pertumbuhan kepada karyawan dan menciptakan persaingan yang kuat di antara karyawan dalam rangka memiliki dorongan untuk bekerja lebih efisien dan mahir (Khan et al., 2011).

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan tenaganya (fisik dan fikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian. Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya.

Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.

Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan, Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi di bayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk



barang artinya kompensasi dibayar dengan barang. Misalnya kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan.

Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu : Kompensasi langsung (direct compensation) berupa gaji, upah dan upah insentif ; kompensasi tidak langsung (indirect compensation atau employee welfare atau kesejahteraan karyawan). Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya yang diatas prestasi standart. Upah intensif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Kompensasi (balas jasa) langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Benefit dan Service adalah kompensasi tambahan (financial atau non financial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pension, pakaian dinas, kafetaria, mushalah, olahraga dan dharmawisata.

#### a. Pemberian Kompensasi

Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah/masyarakat. Supaya tujuan

tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi di tetapkan

berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan external konstitensi.

Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada org yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja.

Peterson dan plowman mengatakan bahwa orang yang mau bekerja karena hal-hal berikut:

- 1) The desire to live, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
- 2) The desire for possession, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- 3) The desire for power, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
- 4) The desire for recognition, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap pekerja mempunyai motif dan kebutuhan (needs) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya yaitu:



- a) Kebutuhan fisik dan keamanan menyangkut kepuasan kebutuhan fisik atau biologis seperti makan, minum, tempat tinggal, dan sebagainya, disamping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya.
- b) Kebutuhan sosial, karena manusia tergantung satu sama lain maka terdapat berbagai kebutuhan yang hanya bisa dipuaskan apabila masing-masing individu ditolong atau diakui perusahaan
- c) Kebutuhan egoistik, berhubungan dengan keinginan orang untuk bebas, untuk mengerjakan sesuatu sendiri dan untuk puas karena berhasil menyelesaikannya

Dengan mengetahui motif orang mau bekerja dan aneka ragam kebutuhan yang ingin dicapai dari hasil kerja maka dapat diketahui tujuan pemberian kompensasi.

- a. Tujuan kompensasi. Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Pemberian balas jasa hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapat barang yang baik dan harga yang pantas.
- b. Asas kompensasi. Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta memperhatikan dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

## Sistem dan Kebijakan Kompensasi

- a. Sistem kompensasi. System pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah system waktu, system hasil (output), dan system borongan. Hendaknya dasar penentuan system kompensasi memberikan kepuasan bagi karyawan, laba untuk perusahaan, serta barang/jasa yang berkualitas dan harga yang pantas. Jadi, semua pihak mendapatkan kepuasan dari system pengupahan yang diterapkan.
- b. Kebijakan kompensasi. Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.
- c. Waktu pembayaran kompensasi. Artinya kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan, dan konsentrasi kerja akan semakin baik. Waktu pembayaran kompensasi yang tepat akan memberikan dampak positif bagi karyawan dan perusahaan bersangkutan. Jadi, kebijakan kompensasi harus diprogram dengan baik dan diinformasikan secara jelas kepada karyawan supaya bermanfaat kepada semua pihak.



Faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi dan teori upah intensif

- 1) Banyak factor yang dapat mempengaruhi besarkecilnya tingkat upah/komoensasi. Hal ini perlu Penawaran dan permintaan tenaga kerja mendapatkan perhatian supaya prinsip pengupahan adil dan layak lebih baik dan kepuasan kerja sama tercapai. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi:
  - a. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
  - b. Serikat buruh/organisasi karyawan
  - c. Produktivitas kerja karyawan
  - d. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya
  - e. Biaya hidup/cost of living
  - f. Posisi jabatan karyawan
  - g. Pendidikan dan pengalaman karyawan
  - h. Kondisi perekonomian nasional
- Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Teori upah insentif
  - a) Piece rate, terkait dengan Upah per potong proporsional, Upah per potong taylor, Upah per potong kelompok
  - b) Time bonuses meliputi Premi berdasarkan waktu yang dihemat meliputi halsey plan dan 100% time premium plan, premi berdasarkan waktu pengerjaan meliputi rowan plan dan emerson plan

Kebutuhan fisik dan keamanan, menyangkut kepuasan kebutuhan fisik atau biologis seperti makan, minum, tempat tinggal, dan sebagainya,

disamping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya. Kebutuhan sosial, karena manusia tergantung satu sama lain maka terdapat berbagai kebutuhan yang hanya bisa dipuaskan apabila

- 3) Upah insentif kombinasi menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan. Upah insentif adalah kombinasi antara waktu yang dihemat dan aktivitas kerja. Cara kombinasi ini merupakan motivator yang positif bagi para karyawan untuk meningkatkan gairah kerja, kreativitas, dan pengembangan dirinya menuju tenaga yang professional.

Dalam mendukung kegiatan dan perjalanan organisasi pimpinan harus bertindak adil dan tegas, baik dalam pemberian kompensasi maupun pemberian kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha dapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapat barang yang baik dengan harga yang pantas.

#### 4. KESIMPULAN

Dari uraian diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Penilaian harga suatu jenis pekerjaan merupakan tindakan pertama yang dilakukan dalam menentukan besarnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan.
- 2) Keinginan untuk hidup, keinginan untuk memiliki sesuatu, keinginan akan kekuasaan, dan keinginan akan pengakuan akan mendorong orang untuk bekerja dan menghasilkan
- 3) Dampak kenaikan upah terhadap pekerja dan tanggungannya:



- a. masing-masing individu ditolong atau diakui oleh orang lain.
- b. Kebutuhan egoistik, berhubungan dengan keinginan orang untuk bebas, untuk mengerjakan sesuatu sendiri dan untuk puas karena berhasil menyelesaikannya.

terhadap-kinerja.html  
karyatulisilmiah.com/pengertian-kompensasi

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Alvi Nugraha dan Sri Surjani Tjahjawati, 2017, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Riset Bisnis dan Investasi Vol. 3, No. 3.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., dan Utama, M. W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dina Meria Sinaga, Mulyo Hendarto, 2012. Analisis Kebijakan Pengelolaan Perkebunan Kelapa Sawit Di Provinsi Sumatra Utara, Diponegoro Journal Of Economics, Volume 1, Nomor 2, Tahun 2012, Halaman 1-13
- Hasibuan, Malayu S.P. 1989. Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah, Jakarta : CV Haji Masagung.
- Khan, R. I., Danial, D. H., Aslam., & Lodhi, I. 2011. Compensation Management: A Strategic Conduit Towards Achieving Employee Retention and Job Satisfaction In Banking Sector Of Pakistan. International Journal of Human Resource Studies, 1(1).
- Moekijat. 1983. Manajemen Kepegawaian (Personel Management), Bandung : Alumni. jumadibismillahsukses.blogspot.com/.../pengaruh-kompensasi-